

<https://helda.helsinki.fi>

Samapalkkaisuuden politiikka : monitieteinen näkökulma sukupuolten palkkaeriarvoisuuteen

Saari, Milja

2017-03-03

Saari , M & Koskinen Sandberg , P 2017 , ' Samapalkkaisuuden politiikka : monitieteinen
näkökulma sukupuolten palkkaeriarvoisuuteen ' , Talous & yhteiskunta , Vuosikerta. 45 , Nro
1 , Sivut 22-27 . <

<http://www.labour.fi/ty/tylehti/talous-yhteiskunta-12017/samapalkkaisuuden-politiikka/> >

<http://hdl.handle.net/10138/306662>

unspecified
publishedVersion

Downloaded from Helda, University of Helsinki institutional repository.

This is an electronic reprint of the original article.

This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Please cite the original version.

Samapalkkaisuuden politiikka

– monitieteinen näkökulma sukupuolten palkkaeriarvoisuuteen

Tässä artikkelissa esitämme samapalkkaisuuden politiikan käsitteen määritelmän ja perustelemme tarpeen nykyistä monitieteisemmälle lähestymistavalle sukupuolten palkkatasa-arvon tutkimukseen. Samapalkkaisuuden politiikka tarkoittaa sitä, että palkkaus tunnistetaan osaksi sukupuolistuneita valtajärjestyksiä ja että kyseenalaistetaan itsestäänselvyysinä pidettyjä selityksiä palkan määräytymisen perusteista ja sukupuolten välisestä työnjaosta. Kun samapalkkaisuutta analysoidaan poliittisena kysymyksenä, on helpompi ymmärtää sitä, miksi samapalkkaisuus tutkimusteemana ja yhteiskunnallisessa keskustelussa tulee kiistetyksi ja kiistellyksi ja miksi samapalkkaisuuden toteuttaminen on niin vaikeaa.

ARTIKKELI

MILJA SAARI
Tutkijatohtori
HELSINGIN YLIOPISTO
milja.saari@helsinki.fi

PAULA KOSKINEN SANDBERG
Tutkijatohtori
SVENSKA HANDELSHÖGSKOLAN
ja HELSINGIN YLIOPISTO
paula.koskinen@hanken.fi


Kuvat
MAARIT KYTÖHARJU

Julkisessa keskustelussa ovat viime aikoina vahvistuneet puheenvuorot, joissa korostetaan, että sukupuolten välinen palkkaero ei *oikeasti* ole niin merkittävät tasa-arvo-ongelma kuin Suomessa on totuttu ajattelemaan. Esimerkiksi Helsingin Sanomien pääkirjoituksessa 18.11.2016 kirjoitettiin: ”[K]un sanotaan, että naisen euro on vain osa miehen eurosta, väitteeseen ei pidä suhtautua kirjaimellisesti”. Työ- ja elinkeinoministeriön entinen kanslia-päällikkö Erkki Virtanen on todennut: ”Tilastot eivät siis todellakaan valehtele, tulkitsijat sitäkin enemmän. Tasa-arvo-kiihkoilijoista fiksuimmat totuuden varmasti tietävätkin, mutta jättävät tietysti kertomatta, ei sovi aatteeseen.”¹ Nämä valtamedioissa ilmestyneet jutut ovat esimerkkejä vahvistuvasta diskurssista, jossa sukupuolten palkkaeroa tarkastellaan vain tilastollisena kysymyksenä, palkkoja vertaillaan naisten ja miesten välillä vain samoissa tehtävissä, ja jätetään

huomiotta palkkatasa-arvo erilaisissa, mutta samanarvoisissa töissä, ja sukupuolten palkkaeriarvoisuutta pyritään puhumaan pois.

Samaa ilmiötä kuvaa se, että kumpikin meistä kirjoittajista on joutunut väitöskirjoihimme kohdistuneiden vilppisyytösten kohteeksi². Väitteiden ydin oli, että olimme tehneet väitöskirjamme väärästä näkökulmasta, väärin tutkimuskysymyksiin, aineistoin ja tutkimusmenetelmin. Meidän olisi pitänyt tehdä tutkimuksemme tavalla, joka olisi osoittanut tilastollisesti, että sukupuolten palkkaeroa ei ole – tai ainakaan sitä ei ole olemassa naisten tappioksi³. Väitöskirjamme ovat kuitenkin samapalkkaisuuden politiikan tutkimusta, jota ei tehdä pääasiallisesti tilastollisen analyysin menetelmin ja jossa tilastojen asema ainoana ”oikeana” tietona nimenomaan kiistetään.

Väitöskirjoissamme (SAARI 2016, KOSKINEN SANDBERG 2016a) teimme näkyväksi sukupuolten palkkaeriarvoi-



MILJA SAARI (vas.) ja
PAULA KOSKINEN SANDBERG
tähdentävät, että samapalkkaisuutta on
tutkittava poliittisen kamppailun kohteena
olevana ilmiönä, jonka tutkimus edellyttää
monitieteistä lähestymistapaa.

SUKUPUOLTEN VÄLISTEN PALKKAEROJEN PIENENTÄMISEN VAIKEUTTA VOIDAAN SELITTÄÄ PAREMMIN EPÄVIRALLISILLA KUIN VIRALLISILLA INSTITUUTIOILLA JA TOIMIMOILLA.

suudesta käytäviä merkityskamppailuja. Osoitimme, että käsitykset ”oikeasta” ja ”vääristä” tiedosta heijastavat erilaisia ja keskenään kamppailevia tapoja puhua sukupuolten palkkatasa-arvosta ja sen edistämisen rajoista sekä näiden taustalla vaikuttavia tasa-arvo- ja palkkapoliittisia tavoitteita. Palkkatilastot ja niiden tulkinta eivät siten ole poliittisen ulkopuolella olevia ”faktoja”. Niiden esittäminen epäpoliittisina on olennainen osa näennäisesti sukupuolineutraalia ekonomistikieltä (JOKINEN 2010) ja uusliberaalia hallintaa.

Kehitimme väitöskirjoissamme samapalkkaisuuden politiikan käsitettä eri näkökulmista ja tutkimusasetelmista käsin. Tässä artikkelissa esitämme yhteisen määrittelyn samapalkkaisuuden politiikan käsitteestä ja perustelun nykyistä monitieteisemmälle tutkimusotteelle. Samapalkkaisuuden politiikka analyttisenä käsitteenä tarkoittaa sitä, että samapalkkaisuuden tutkimuksessa tunnistetaan palkkaus osana sukupuolistuneita valtajärjestelmiä. Tämä edellyttää itsestäänselvyyksien kyseenalaistamista ja palkan määräytymisen perusteiden ja sukupuolten välisen työnjaon kriittistä analyysia. Työnjako töissä ja kotona naisten ja miesten välillä on merkki vallan ja arvostuksen epätasaisesta jakautumisesta sukupuolten kesken, ei sen selitys.

**Palkkaerojen ytimessä
on sukupuolitunut
työnjako työssä ja kotona
sekä siihen liittyvä
naisille tyypillisen työn
aliarvostus.**

Tutkittaessa samapalkkaisuuden politiikkaa on analysoitava sekä virallisia että epävirallisia instituutioita ja toimijoita, joista jälkimmäiset määrittelevät viralli-

sen tasa-arvo- ja työmarkkinapolitiikan reunaehdot ja toimeenpanon edellytyksiä. Samapalkkaisuuden politiikan käsite kutsuu ajattelemaan sukupuolten palkkatasa-arvoa politiikan alueena, jolla käydään intressikamppailuja, käytetään valtaa ja ollaan siitä myös vastuussa. Samapalkkaisuuden politiikan tutkimus edellyttää monitieteistä ja pitkäjänteistä tutkimusta, jota täytyy voida tehdä myös kolmikantayhteistyöprojektien ulkopuolella.

SUKUPUOLTEN PALKKATASA-ARVON TOTEUTTAMISEN VAIKEUS

Samapalkkaisuuden politiikkaa tutkittaessa on tärkeää analysoida sekä virallisia että epävirallisia instituutioita (SAARI 2016). Jos samapalkkaisuutta lähestyy puoluepoliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä, virallisten instituutioiden ytimessä ovat oikeudellinen järjestelmä ja poliitikot lainsäätäjinä sekä hallitus samapalkkaisuuden normien ja politiikkojen toimeenpanijana.

Tutkimuksen mukaan pohjoismaisen tasa-arvo-oikeuden kehittymistä on kuitenkin hidastanut käsitys palkoista ja palkkatasa-arvosta työmarkkinajärjestöjen omana asiana, johon julkinen valta ja poliitikot eivät voi vaikuttaa (FRANSSON 2000, NUMMIJÄRVI 2004, SAARI 2016). Esimerkiksi vuonna 1951 solmitun Kansainvälisen työjärjestön (ILO) samapalkkaisuussopimuksen (sopimus nro 100) Suomi ratifioi vasta vuonna 1963. Tuohon asti oli Suomessa työehtosopimuksissa voimassa eri palkkataulukot miehille ja naisille myös samoissa töissä (BERGHOLM 2008, 12; SUORANTA 2009).

Naisten ja miesten virallisesta palkkaeriarvoisuudesta on sittemmin siirrytty palkkausjärjestelmiin, joissa tavoitteena on, että palkka määräytyy tehtävän ja siitä suoriutumisen mukaan eikä henkilön ominaisuuksilla ole arvioinnissa merkitystä. Sukupuolen mukaan eriytyneestä

palkkauksesta on siis siirrytty sukupuolineutraalin palkkauksen ideaaliin (KORVAJÄRVI 2011, SAARI 2013, YLÖSTALO 2012). Lisäksi Suomessa on olemassa palkkasyrjinnän kieltävää ja samapalkkaisuuden edistämiseen velvoittavaa lainsäädäntöä, hallituksen tasa-arvopolitiikkaa sekä ilmaistua poliittista tahtoa sukupuolten palkkatasa-arvon toteuttamiseen (SAARI 2016).

Virallisten instituutioiden ja toimijoiden analyysi ei riitä selittämään, miksi sukupuolten välisen palkkaeron pienentäminen on niin vaikeaa. Palkkaeriarvoisuuden pysyvyyden ymmärtäminen edellyttää myös samapalkkaisuuden politiikan epävirallisten instituutioiden ja toimijoiden analyysia.⁴ Esimerkkinä epävirallisten instituutioiden ja toimijoiden vaikutuksesta ovat analyttiset, työn vaativuudelle perustuvat palkkausjärjestelmät, joista toivottiin ratkaisua sukupuolten palkkaeriarvoisuuden ongelmaan. Oletuksena oli, että työn vaativuuden objektiivinen arviointi paljastaisi naisten tekemän työn aliarvostuksen (ACKER 1989). Uudet palkkausjärjestelmät eivät kuitenkaan ole pystyneet poistamaan nais- ja miesvaltaisten alojen ja ammattien välistä palkkaeroa. Luottamus työn vaativuuden arvioinnille perustuviin palkkausjärjestelmiin ja niiden mahdollisuuden edistää sukupuolten palkkatasa-arvoa on yhä vahva suomalaisilla työpaikoilla (SAARI 2013, 2016).

Vaikka palkkausjärjestelmien viralliseksi tavoitteeksi usein mainitaankin myös sukupuolten palkkatasa-arvon toteuttaminen, se ei kuitenkaan ole palkkausjärjestelmän ensisijainen tehtävä. Palkkausjärjestelmän tulee luoda uskottava palkkahierarkia ja perustella maksettavat palkat. Käytännössä organisaatioiden palkkausjärjestelmät ovat vaihteleva joukko erilaisia palkkauskäytäntöjä, ja työn vaativuuden ohella palkkauksen käytäntöihin kietoutuu erilaisia eriarvoisuuden mekanismeja,

VALTAVIRTATALOUSTIEDE OIKEUTTA SUKUPUOLTEN PALKKAEROJA EIKÄ OTA HUOMIOON SUKUPUOLISTUNEITA ARVOSTUKSIA JA KÄYTÄNTÖJÄ.

kuten sukupuolistuneita arvostuksia, markkinapalkkoja, suosimista ja neuvottelutuloksia (KOSKINEN SANDBERG 2016b). Juuri viralliset palkkausjärjestelmät, joiden julkilausuttuna tavoitteena voi olla myös sukupuolten palkkatasavon toteuttaminen, toimivat epävirallisina instituutioina, jotka piilottavat, uusia ja oikeuttavat eriarvoisuutta ja perusteettomia palkkaeroja. (KOSKINEN SANDBERG 2016b, SAARI 2016)

KOSKINEN SANDBERGIN (2016a) mukaan yksi keskeisimmistä esteistä samapalkkaisuuden edistämiseksi rakentuu arkikäsitteissä sukupuolesta, koulutuksesta ja työmarkkinoista sekä palkanmäärityksen yleisesti hyväksytyissä, kyseenalaistamattomissa käytännöissä. Jos ajatellaan, että jokaisella on ollut mahdollisuus kouluttautua haluamalleen alalle, työmarkkinoiden sukupuolen mukainen eriytyminen ja siitä seuraavat palkkaerot ovat seurausta yksilöiden erilaisista valinnoista ja koetaan siksi luonnollisiksi.

**Palkkausjärjestelmät
saattavat uusia sukupuolittuneita käsityksiä naisten
ja miesten ominaisuuksista
ja heille tyypillisten töiden
vaativuuksista.**

Tämän tyyppinen arkiymmärrys kuitenkin piilottaa perustavanlaatuiset kysymykset liittyen sukupuolen palkkaeriarvoisuuteen maassamme, kuten sukupuolittuneen työmarkkinahistorian. Menneiden vuosien sukupuolittuneen palkanmäärityksen ja siihen liittyvän naisten työn aliarvostuksen rakenteita löytyy yhä paitsi ajattelustamme, myös nykyisistä palkanmäärityksen käytännöistä, jonka osaksi ne ovat juurtuneet (NUMMIJÄRVI 2004, KOSKINEN SANDBERG 2016a, SUORANTA 2009).

Sukupuolittuneiden työmarkkina-käytäntöjen ja palkkausjärjestelmien analyysin lisäksi palkkaeriarvoisuuden pysyvyyttä voi lähestyä tarkastelemalla samapalkkaisuutta sen määrittelystä käytävien merkityskamppailujen näkökulmasta. SAAREN (2016) väitöskirjassa yhdeksi keskeisimmistä esteeksi sukupuolten palkkaeriarvoisuuden poistamisesta nousivat samapalkkaisuuden keskenään ristiriitaiset määrittelyt ja näiden välillä käytävät kamppailut. Eri intresseihin kiinnittyvät samapalkkaisuusmääritelmät johtavat siihen, että sukupuolten palkkaeriarvoisuuden syistä ja poistamiskeinoista ei ole yhteisymmärrystä.

Kun kaikki työelämää käsittelevä lainsäädäntö on valmisteltu kolmikantakonsensukseen pyrkivässä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa, yhteisymmärryksen puute on johtanut symboliseen samapalkkaisuuden politiikkaan ja oikeuteen. Tämä tarkoittaa, että poliittisten päätösten ja oikeudellisten samapalkkaisuusvelvoitteiden ja -toimenpiteiden käytännön toimeenpanon edellytykset on jätetty auki, kuten kysymyksessä luottamusmiesten laajemmista palkkatietojen saantioikeuksista tai tasa-arvovaltuutetun riittävästä resursoinnista ja toimintavallasta tasa-arvovalvoiteiden ohjeistamisessa ja valvonnassa. Kun toimeenpanon edellytykset ovat heikot, jäävät samapalkkaisuutta edistävä politiikka ja oikeus symbolisiksi ja juhlapuheiden tasolle.

**Konsensukseen tähtäävässä
kolmikantayhteistyössä
samapalkkaisuus-
velvoitteiden toimeenpanon
edellytykset ovat jääneet
heikoiksi.**

Kolmas selittävä tekijä on samapalkkaisuuden ymmärtäminen irrallisena muus-

ta poliittisesta ja taloudellisesta päätöksenteosta (SAARI 2016). Esimerkiksi pääministeri Juha Sipilän hallituksen julkiseen sektoriin ja sen työehtoihin kohdistamilla leikkauksilla on vaikutuksia, jotka ovat ristiriidassa hallituksen tasa-arvopolitiikan ja sen samapalkkaisuustavoitteiden kanssa (ks. myös ELO-MÄKI YM. 2016).

PALKAT OSANA SUKUPUOLISTUNEITA VALTAJÄRJESTELMIÄ

Samapalkkaisuuden politiikan käsite avaa tapojamme ajatella sukupuolta, naisten ja miesten välistä työnjakoa sekä työn arvoa. Samapalkkaisuuden käsitteessä on kaksi keskeistä elementtiä: sama arvo ja palkka, jotka ovat jo itsessään monitasoisia käsitteitä. Palkan käsitettä voidaan lähestyä esimerkiksi makrotason työmarkkinapuheen näkökulmasta, jossa palkkakysymykset ovat pitkälti valtavirtanäkemyä edustavien ekonomistien⁵ kenttää. Tällöin palkat käsitetään markkinavoimien sanelemina. Palkkojen ajatellaan myös heijastavan henkilön tuottavuutta, joka on seurausta hänen tekemistään investoinneista inhimilliseen pääomaansa. Palkkoja ja palkkaeroja voidaan selittää myös työmarkkinoiden jakautumisella nais- ja miesaloihin ja -ammatteihin eli segregatiolla työssä ja koulutuksessa.

Nämä edellä mainitut valtavirtataloustieteen palkkakäsitykset legitimoivat eli oikeuttavat sukupuolten palkkaeroja ja jättävät sukupuolen vaikutuksen ja sukupuolittuneet arvostukset ja käytännöt huomiotta. Ne perustuvat ajatukselle vapaasta yksilöstä, joka tekee koulutus- ja uravalintojaan rationaalisesti valiten. Väitämmekin, että sukupuolten palkkaeriarvoisuuden ymmärtäminen ja samapalkkaisuuden edistäminen edellyttävät nykyistä tarkempaa ja monitieteisempää sukupuolittuneisiin valtasuhteisiin liittyvää analyysia siitä, miten sukupuoli sekä yhteiskuntaluokka, ikä

ja etninen tausta vaikuttavat tapaamme arvottaa työtä, sen vaativuutta ja arvoa sekä henkilön suoriutumista.

Sukupuolten palkkaeriarvoisuuden syiden hahmottaminen edellyttää ymmärrystä siitä, mistä palkoissa on kyse. Palkat palvelevat useampaa tarkoitusta työmarkkinoilla samanaikaisesti. Ne ovat hinta tehdystä työstä (*palkat hintana*), niiden on tarkoitus tarjota elanto tekijälleen ja tämän perheelle (*palkat elantona*), ja ne tuottavat ja heijastelevat kulttuuriimme syvälle juurtuneita ymmärryksiä sukupuolesta, luokasta ja etnisyydestä (*palkat sosiaalisena käytänteenä*) (FIGART ET AL. 2002).

Tutkiessamme samapalkkaisuuden politiikkaa lähestymme palkkoja sosiaalisena käytänteenä, jolloin palkkojen ymmärretään perustuvan pitkällä aikavälillä muodostuneisiin kulttuuriin jaettuihin ymmärryksiin tehtävän ja sitä hoitavan henkilön ”oikeasta paikasta” tehtävien hierarkiassa. Nämä jaetut ymmärrykset tuottavat ja uusintavat käsitystämme sosiaalisista jaoista, kuten sukupuolesta, yhteiskuntaluokasta ja etnisyydestä. Ne ovat juurtuneet syvälle yhteiskuntamme arvoihin, ja niiden näkyväksi tekeminen ja kyseenalaistaminen on vaikeaa, sillä arkiymmärryksen mukaan jaot näyttävät tutuilta ja luontevilta.

TOIMIJUUS JA VASTUU SAMAPALKKAISUUDEN POLITIIKAN YTIMESSÄ

Samapalkkaisuuden politiikalla on tekijänsä ja tekijöillä poliittinen vastuu. Tämä toimijuuden ja vastuun näkökulma vaientuu usein arkikeskustelussa, joka keskittyy palkkaeroproentin suuruuteen, palkkaeron syihin ja sen pienentämisen vaikeuteen. Oletukset naisten ja miesten valtasuhteista, oletetuista erilaisista ominaisuuksista sekä paikasta työelämässä ja perheessä muodostavat samapalkkaisuuden politiikan kehiksen, ja ne kumpuavat erilaisista tasa-arvo- ja työmarkkinapoliittisista intresseistä (SAARI 2016, KOSKINEN SANDBERG 2016a).

Väitöskirjoissamme olemme tutkineet määrittely- ja toimintavaltaa samapalkkaisuuden politiikassa ja erityisesti

luottamusmiesten ja kolmikannan toimijoiden (palkansaaja- ja työnantaja-järjestöt sekä Suomen hallitus) roolia samapalkkaisuuden politiikassa. SAARI (2016, 2015) korostaa valtiovallan vastuuta samapalkkaisuuden toteuttamisesta ja samapalkkaisuusperiaatteen⁶ asemaa perus- ja ihmisoikeuksien järjestelmässä. Työmarkkinaosapuolilla on ollut erittäin vahva asema kolmikantaisen lainvalmistelun kautta sen määrittelyssä, mitä samapalkkaisuudella tarkoitetaan, millaista lainsäädäntöä sen edistämiseksi laaditaan ja miten velvoitteita toimeenpannaan. Samapalkkaisuusperiaate on perus- ja ihmisoikeus, ja maan hallitus on sen toteuttamisesta ja toimeenpanon edellytyksistä viime kädessä vastuussa. Tätä vastuuta ei voi ulkoistaa vain työmarkkinaosapuolille ja niiden neuvottelukysymykseksi.

Viime kädessä vastuu samapalkkaisuusperiaatteen toteuttamisesta on maan hallituksella.

Vuonna 2015 uudistettu tasa-arvolaki on esimerkki siitä, miten työmarkkinajärjestöt, erityisesti työnantajapuolen järjestöt, onnistuivat vaikuttamaan lain muotoiluun niin, että useat keskeiset palkkaeriarvoisuutta esiintuvat elementit eivät tulleet sisällytetyiksi lakiuudistukseen. Ratkaisematta jäivät esimerkiksi henkilöstön edustajan vähimmäisoikeudet palkkakartoituksen laatimisessa ja analysoinnissa (SAARI 2016) ja työehtosopimusten väliset palkkavertailut (KOSKINEN SANDBERG 2016c). Arvioimme, että nyt uudistetut samapalkkaisuusvelvoitteet tulevat todennäköisesti jatkossakin olemaan vaikuttavuudeltaan vaatimattomia (SAARI 2016, KOSKINEN SANDBERG 2016c).

SAMAPALKKAISUUDEN POLITIIKAN TUTKIMUSTA TARVITAAN LISÄÄ

Palkkatilastojen laatiminen ja niiden tulkinta eivät ole politiikasta ja intresseistä vapaita. Siksi tekemämme tutkimus, joka käsittelee sukupuolta, valtaa,

kolmikantasopimista, tasa-arvoa ja työn arvoa, sohaisee montaa poliittista kipupistettä. Sukupuoleen liittyvien valtajärjestyksien ja palkkauksen sukupuolittuneiden käytäntöjen ja arvostusten sekä sukupuolisyrjinnän tekeminen tutkimuksen kautta näkyväksi herättää vastustusta, mistä esimerkkinä ovat myös väitöskirjatutkimuksiimme liittyneet vilppisyttökset.

Kolmikantayhteistyö esimerkiksi samapalkkaisuusohjelmassa (2006–2015, 2016–2019) on mahdollistanut hankkeita, joissa on tuotettu erilaisilla tutkimusasetelmilla arvokasta tietoa sukupuolten palkkatasa-arvosta ja sen haasteista. Näiden hankkeiden ongelma on kuitenkin paitsi tietynlainen lyhytjänteisyys, myös erittäin tiivis kolmikantaohjaus. Esimerkiksi hankkeiden selvitysraportteja ja op-paita ei ole julkaistu, koska tulokset eivät ole olleet ryhmän tietyille työmarkkina-järjestöedustajille hyväksyttäviä⁷.

Tällaisissa tutkimushankkeissa tutkimuksen tavoitteet ja odotetut tulokset tulevat ainakin osittain annettuina ja myös tulosten kommunikointi laajemmalle yleisölle riippuu myös muista kuin tutkijoista itsestään. Tuloksia tuotetaan intressiristiriitojen värittämässä viitekehiksessä, joka asettaa rajoja tutkijoiden vapaudelle tehdä kriittistä tutkimusta. Sen lisäksi, että tutkimusta tehdään kolmikannan kehiksessä, sitä on oltava mahdollisuus tehdä myös kolmikannan ulkopuolella ja hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen intresseistä riippumattomana.

Parhaimmillaan tutkimus avaa uusia tapoja ajatella, tutkia ja tehdä tutkimustietoa hyödyntäviä poliittisia päätöksiä. Tutkimustulostemme mukaan tarvitaan lisää tieteen rajat ylittävää tutkimusta samapalkkaisuudesta ja sen edistämisen mahdollisuuksista. Sukupuolten palkkaero tulee käsitteellistää myös muuna kuin yksilön valinnan tai abstraktien markkinavoimien kysymyksenä tai deterministisin segregaatioselityksin. Tilastojen laatimisen ja analyysin ohella on tutkittava diskursseja, instituutioita ja toimijoita. ”Ekonomistikieli” ja talouden ensisijaisuudelle perustuva ajattelutapa tarvitsee rinnalleen monitieteistä suku-

"TILASTOJEN LAATIMISEN JA ANALYYSIN OHELLA ON TUTKITTAVA DISKURSSEJA, INSTITUUTIOITA JA TOIMIJOITA."

puolen, politiikan, arvojen, intressien ja toimijuuden analyysia. ■

Viitteet

1 YLE:n kolumni 15.11.2016: "Sama työ – mikä palkka.?" <http://yle.fi/uutiset/3-9291642>
2 Ks. SAARI (2016), Helsingin yliopiston kanslerin päätös dno 538/58/2016 ja KOSKINEN SANDBERG (2016a), Hankenin rehtorin päätös dnro

16/187. Syytökset tieteellisestä vilpistä havaittiin perusteettomiksi ja niiden esittäjää muistutettiin tutkijan oikeudesta määrittellä ja rajata tieteellisiin perusteisiin tutkimusaiheensa.
3 Vastaavia valituksia ovat joutuneet käsittelemään samapalkkaisuuden edistämiseen ja tutkimiseen liittyvät organisaatiot Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA, Palkansaajien tutkimuslaitos PT, sosiaali- ja terveysministeriö, Tilastokeskus ja toistuvasti myös eduskunnan oikeusasiamies.
4 Ks. virallisen tasa-arvopolitiikan ja epävirallisen

tasa-arvotyön samapalkkaisuuteen liittyvistä instituutioista ja toimijoista SAARI (2016).
5 Taloustieteen valtavirtanäkemyksistä sukupuolten palkkaeroista ovat kritisoineet esimerkiksi AUSTEN ET AL. (2013) ja RUBERY ET AL. (2005).
6 Samapalkkaisuusperiaate tarkoittaa sitä, että naisille ja miehille on maksettava sama palkka samasta ja samanarvoisesta työstä, kun palkalla on yhteinen lähde.
7 Molemmat kirjoittajat ovat henkilökohtaisesti osallistuneet projekteihin, joissa näin on käynyt.

Kirjallisuus

- ACKER, J. (1989), *Doing Comparable Worth: Gender, Class, and Pay Equity*, Philadelphia, PA: Temple University Press.
- AUSTEN, S. & JEFFERSON, T. & PRESTON, A. (2013), Contrasting Economic Analyses of Equal Remuneration: The Social and Community Services (SACS) Case, *Journal of Industrial Relations*, 55:1, 60–79.
- BERGHOLM, T. (2008), *Tasa-arvoa tosissaan – Naisjaostosta edunvalvonnan ytimeen*. Helsinki: SAK.
- FIGART, D. & MUTARI, E. & POWER, M. (2002), *Living Wages, Equal Wages. Gender and Labor Market Policies in the United States*, London and New York: Routledge.
- FRANSSON, S. (2000), *Lönediskriminering*, Uppsala: Iustus förlag.
- ELOMÄKI, A. & KANTOLA, J. & KOIVUNEN, A. & YLÖSTALO, H. (2016), *Kamppailu tasa-arvosta: tunne, asiantuntijuus ja vastarinta strategisessa valtiossa*, *Sosiologia*, 53, 257–275.
- JOKINEN, E. (2010), Kodin, työn ja talouden uusi järjestys, *Janus*, 18:1, 48–60.
- KORVAJÄRVI, P. (2011), Practicing Gender Neutrality in Organizations, teoksessa Martin, P.Y. & Knights, D. & Jeanes, E.L. (Eds.): *Handbook of Gender, Work & Organizations*, Chichester: Wiley, 231–243.
- KOSKINEN SANDBERG, P. (2016a), The Politics of Gender Pay Equity: Policy Mechanisms, Institutionalised Undervaluation, and Non-Decision Making, *Hanken School of Economics, Ekonomi och samhälle / Economics and Society*, 305.
- KOSKINEN SANDBERG, P. (2016b), Intertwining Gender Inequalities and Gender-neutral Legitimacy in Job Evaluation and Performance-related Pay, *Gender, Work and Organization*, DOI: 10.1111/gwao.12156.
- KOSKINEN SANDBERG, P. (2016c), Non-decision Making in the Reform of Equal Pay Policy – The Case of Finnish Gender Equality Legislation, *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35:4, 280–295.
- NUMMIJÄRVI, A. (2004), *Palkkasyrjintä. Oikeudellinen tutkimus samapalkkaisuuslainsäädännön sisällöstä ja toimivuudesta*, Helsinki: Edita.
- RUBERY, J. & GRIMSHAW, D. & FIGUEIREDO, H. (2005), How to Close the Gender Pay Gap in Europe: Towards the Gender Mainstreaming of Pay Policy, *Industrial Relations Journal*, 36: 3, 184–213.
- SAARI, M. (2013), Promoting Gender Equality without a Gender Perspective: Problem Representations of Equal Pay in Finland, *Gender, Work and Organization*, 20:1, 36–55.
- SAARI, M. (2015), Symboliseksi sovittu – tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen legitimizeetti, *Oikeus*, 2015:1, 44–68.
- SAARI, M. (2016) Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus: Naisten ja miesten palkkaeriarvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa, Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta, Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja 25/2016.
- SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ (2007), *Samapalkkaisuusohjelma*, Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:11.
- SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ (2016): *Samapalkkaisuusohjelma 2016–2019*, Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2016:47.
- SUORANTA, A. (2009), Halvennettu työ: Pätikätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä, Tampere: Vastapaino.
- YLÖSTALO, H. (2012) *Tasa-arvotyön tasa-arvot*, Tampere: Tampere University Press.